Les membres d'une ASBL peuvent-ils être rémunérés au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, une ASBL peut rémunérer ses membres pour des **prestations réelles et effectives**, à condition que cette rémunération ne constitue pas un **partage déguisé de bénéfices**. La rémunération doit correspondre à un travail concret fourni à l'association et être formalisée par un **contrat écrit** (contrat de travail, prestation de services ou mandat), dans le respect des règles de détermination de la rémunération. Le mandat d'administrateur est exercé **à titre gratuit** selon la loi du 7 août 2023.

Un administrateur peut être rémunéré pour des services rendus **en dehors de son mandat**, sur décision du conseil d'administration à laquelle il ne participe pas. La rémunération doit être **proportionnée** aux prestations fournies et conforme aux usages du secteur. Toute rémunération excessive peut entraîner la **remise en cause du statut fiscal** de l'ASBL. Les décisions doivent être prises par l'organe compétent avec transparence, traçabilité et en excluant l'administrateur concerné du vote pour éviter tout **conflit d'intérêts**.

Définition

Une **association sans but lucratif (ASBL)** est une personne morale constituée pour réaliser un objectif non lucratif, c'est-à-dire sans chercher à procurer un gain matériel à ses membres. Les ASBL au Luxembourg sont actuellement régies par deux textes selon leur situation :

- La **loi du 7 août 2023** sur les associations sans but lucratif et les fondations (applicable aux ASBL créées depuis le 23 septembre 2023 et aux ASBL existantes ayant adapté leurs statuts)
- La **loi du 7 août 2023** (applicable aux ASBL existantes n'ayant pas encore adapté leurs statuts, jusqu'au 23 septembre 2025)

Les **membres d'une ASBL** sont les personnes physiques ou morales qui participent à la vie associative conformément aux statuts. Ils se distinguent des **administrateurs** (qui gèrent l'association), du **personnel salarié** et des **bénévoles**.

La **rémunération des membres** désigne toute contrepartie financière versée pour des activités ou services rendus à l'association. Cette rémunération doit être clairement distinguée d'un partage de bénéfices, strictement interdit par la législation luxembourgeoise applicable aux ASBL.

Questions fréquentes

Comment éviter le partage déguisé de bénéfices dans une ASBL ?

La rémunération doit correspondre à un travail réel et effectif, être proportionnée à la prestation et conforme aux usages du secteur. Une rémunération excessive expose à la remise en cause du statut fiscal et aux sanctions administratives.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Comment gérer un conflit d'intérêts pour la rémunération d'un administrateur ?

L'administrateur concerné doit être exclu du vote et des délibérations le concernant. La décision est consignée dans les procès-verbaux, documentée et tracée. Un registre des conflits d'intérêts potentiels est recommandé pour un contrôle interne renforcé.

Le mandat d'administrateur d'ASBL est-il rémunéré ?

Non, le mandat d'administrateur est exercé à titre gratuit selon l'article 6 de la loi du 7 août 2023. Une rémunération est toutefois possible pour des services rendus en dehors du mandat, sur décision du CA sans la participation de l'intéressé.

Les membres d'une ASBL peuvent-ils être rémunérés au Luxembourg ?

Oui, une ASBL peut rémunérer ses membres pour des prestations réelles et effectives, à condition que cette rémunération ne constitue pas un partage déguisé de bénéfices. Elle doit être formalisée par contrat écrit et proportionnée à la prestation.

Quelle date butoir pour adapter les statuts à la loi de 2023 ?

Les ASBL existantes avant le 23 septembre 2023 disposaient d'un délai jusqu'au 23 septembre 2025 pour adapter leurs statuts. Au-delà, les clauses contraires à la loi du 7 août 2023 sont automatiquement réputées non écrites.

Quels types de contrats pour rémunérer un membre d'ASBL ?

Trois types sont possibles : un contrat de travail si lien de subordination, un contrat de prestation de services pour des prestations ponctuelles sans subordination, ou un contrat de mandat pour la représentation ou la gestion.

Conditions d’exercice

La rémunération des membres d'une ASBL est soumise aux conditions suivantes, le principe fondamental étant l'interdiction de distribution des bénéfices.

Critère	Détail
Interdiction de distribution	Une ASBL ne peut distribuer ses bénéfices à ses membres (loi du 7 août 2023)
Mandat d'administrateur	Exercé à titre gratuit (art. 6 loi du 7 août 2023) ; rémunération possible pour services rendus en dehors du mandat, décision prise par le CA sans sa participation
Membre non-administrateur	Rémunération possible pour des prestations effectives fournies à l'association
Travail réel	La rémunération doit correspondre à un travail réel et effectif, formalisé par contrat écrit
Proportionnalité	Rémunération proportionnée à la prestation et conforme aux usages du secteur ; pas de partage déguisé de bénéfices
Statuts	Les statuts ne doivent pas interdire cette possibilité ; égalité de traitement, transparence et traçabilité obligatoires
Cumul administrateur-salarié	Exige un lien de subordination réel, des fonctions distinctes du mandat, un contrat de travail sérieux et la réalité de la prestation

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

Les démarches et obligations liées à la rémunération d'un membre d'ASBL sont les suivantes.

Obligation	Détail
Contrat écrit	Nature exacte des tâches, durée de la prestation, montant de la rémunération, modalités de calcul et de paiement
Types de contrats	Contrat de travail (si subordination), contrat de prestation de services (prestations ponctuelles sans subordination), contrat de mandat (représentation ou gestion)
Obligations fiscales	Déclaration à l'ACD pour les rémunérations versées, affiliation CCSS selon le type de contrat, respect du Code du travail pour les salariés
Décision interne	Prise par l'organe compétent (CA ou AG) ; administrateur concerné exclu du vote ; décisions consignées dans les PV ; documentation conservée
Vérifications préalables	Statuts ne l'interdisant pas, ressources financières suffisantes, rémunération ne compromettant pas le caractère désintéressé de la gestion

Pratiques et recommandations

Limiter la rémunération des membres aux seules prestations effectives, distinctes de leur participation à la vie associative. Les fonctions d'administrateur doivent en principe rester gratuites, sauf disposition statutaire contraire ou décision expresse de l'assemblée générale conforme à la loi.

Assurer la transparence en documentant toute rémunération, en établissant des grilles de rémunération objectives basées sur les usages du secteur, en conservant tous les justificatifs (contrats, fiches de paie, factures, procès-verbaux) et en garantissant la traçabilité complète des décisions et paiements.

Séparer clairement les fonctions en distinguant les activités bénévoles des prestations rémunérées, en définissant précisément les périmètres d'intervention de chacun et en établissant des descriptions de fonctions claires.

Garantir l'égalité de traitement entre membres pour des fonctions similaires en appliquant des critères objectifs de rémunération, en évitant tout favoritisme et en documentant les justifications en cas de différences.

Prévenir les conflits d'intérêts en excluant les personnes concernées des votes et délibérations les concernant, en établissant un registre des conflits d'intérêts potentiels et en assurant un contrôle interne renforcé.

Solliciter un avis juridique spécialisé en cas de doute sur la conformité d'une rémunération. Les ASBL reconnues d'utilité publique doivent être particulièrement vigilantes car elles font l'objet d'un contrôle renforcé pouvant compromettre leur statut privilégié et les avantages fiscaux associés.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

La rémunération des membres d'une ASBL est encadrée par les textes suivants.

Référence	Objet
Loi du 7 août 2023	Régime des ASBL, non-lucrativité et gratuité du mandat d'administrateur
Loi du 4 décembre 2024	Modification de la loi de 2023 (abolition de l'homologation)
Art. L.121-1 et s. Code du travail	Contrat de travail et lien de subordination
Code de la sécurité sociale	Affiliation obligatoire et cotisations sociales
Loi du 4 décembre 1967 (LIR)	Obligations déclaratives et retenues à la source

Toute rémunération versée à un membre d'une ASBL doit être **strictement encadrée et justifiée**. Un contrôle accru des autorités peut intervenir en cas de soupçon de **distribution déguisée de bénéfices**, ce qui pourrait remettre en cause le caractère non lucratif de l'association et entraîner des sanctions fiscales et administratives.

Il est **essentiel de documenter chaque prestation**, de respecter scrupuleusement les procédures internes de décision et de garantir la **traçabilité complète** de toutes les opérations pour éviter toute remise en cause de la gestion associative.

Les ASBL constituées avant le 23 septembre 2023 et n'ayant pas encore adapté leurs statuts à la loi du 7 août 2023 disposent d'un **délai jusqu'au 23 septembre 2025** pour effectuer cette mise à jour. Il est fortement recommandé d'anticiper cette adaptation statutaire pour bénéficier du cadre juridique modernisé.

Pour toute question complexe sur la rémunération des membres, il est vivement conseillé de **consulter un juriste spécialisé** en droit associatif luxembourgeois afin de garantir la pleine conformité avec la législation applicable.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.